

# The Influence Of Leadership Style And Work Motivation On Employee Performance (Survey on Margabakti Village Apparatuses Cibereum Tasikmalaya)

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada Aparatur Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya)

Alwa Assaigof<sup>1)</sup>; H. Ari Arisman<sup>2)</sup>; Suci Putri Lestari<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Perjuangan Tasikmalaya

Email: <sup>1)</sup> [alwa.assaigof28@gmail.com](mailto:alwa.assaigof28@gmail.com); <sup>2)</sup> [ariirisman@unper.ac.id](mailto:ariirisman@unper.ac.id); <sup>3)</sup> [suciputri@unper.ac.id](mailto:suciputri@unper.ac.id)

### ARTICLE HISTORY

Received [01 April 2023]

Revised [11 Mei 2023]

Accepted [21 Mei 2023]

### KEYWORDS

Leadership Style, Work  
Motivation, Employee  
Performance

This is an open access  
article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)  
license



### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan menggunakan data yang diperoleh langsung melalui kuesioner yang disebarakan pada 63 responden yang merupakan Aparatur Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi berganda. Berdasarkan hasil penelitian yang diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibereum Kota Tasikmalaya.

### ABSTRACT

This research was conducted with the aim of knowing the effect of leadership style and work motivation on employee performance in Margabakti Village Apparatuses Cibereum District Tasikmalaya City. The method used in this study was a survey method using data obtained directly through questionnaires that were distributed to 63 respondents who were Margabakti Village Apparatuses Cibereum District Tasikmalaya City. The technique used in this research is multiple regression analysis. Based on the research results, it is known that Leadership Style and Work Motivation simultaneously have a significant effect on the Performance of Employees in the Margabakti Village Cibereum District Tasikmalaya City. Leadership style partially has a significant effect on the performance of Margabakti Sub-district Employees Cibereum District Tasikmalaya City. Partially, work motivation has a significant effect on the performance of Margabakti Village Employees Cibereum District Tasikmalaya City.

## PENDAHULUAN

Kelurahan menurut Pasal 101 Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah, maka perlu membentuk Peraturan Walikota tentang Tugas Pokok, Fungsi dan Rincian Tugas Unit Kelurahan Dalam Lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya. Kelurahan adalah unit kerja sebagaimana diatur dalam Pasal 2 ayat (2) huruf f Peraturan Daerah Susunan organisasi Kelurahan adalah sebagaimana diatur dalam Pasal 80 Peraturan Daerah.

Kepemimpinan yang tegas sangat berpengaruh kepada para pegawai agar bisa melaksanakan tugasnya sesuai dengan yang diharapkan dan direncanakan oleh kepala lurah untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam segi pelayanan yang akan diberikan oleh pihak Kelurahan kepada masyarakat.

**Tabel 1. Target Pelayanan Pegawai Kelurahan Margabakti Tahun 2019-2021**

Tahun	Target Pelayanan	Pelayanan Terealisasi
2019	100%	85%
2020	100%	100%
2021	100%	85%

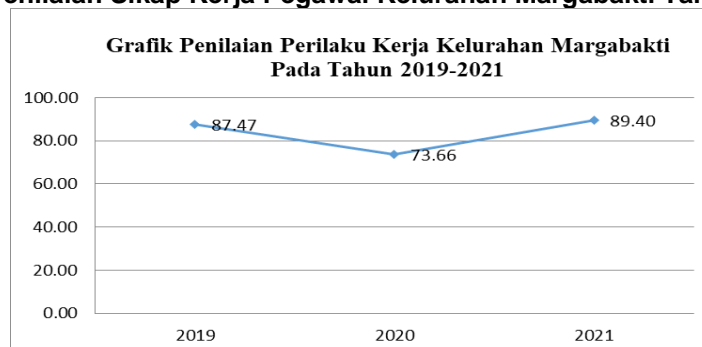
Sumber: SKP Kelurahan Margabakti 2022

Dari Tabel 1. dapat dilihat bahwa Target Pelayanan Pegawai dari tahun 2019-2021 tiap tahunnya memiliki target yang sama. Pada tahun 2019 target Pelayanan Pegawai Kelurahan Margabakti sebesar

100% namun nilai yang terealisasi sebesar 85%, selanjutnya pada tahun 2020 target Pelayanan Pegawai Kelurahan Margabakti sebesar 100% nilai yang terealisasi sebesar 100% atau dikatakan sangat sempurna, tetapi pada tahun 2021 target Pelayanan Pegawai Kelurahan Margabakti sebesar 100% namun nilai yang terealisasi menurun yang tadinya 100% menjadi 85%.

Dalam pelayanan motivasi kerja mempengaruhi tingkat kenaikan maupun tingkat penurunan pelayanan. Sehingga Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kota Tasikmalaya dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi. Hal ini menunjukkan adanya permasalahan dari segi pelayanan maka Kepala Kelurahan harus bisa meningkatnya kembali tingkat pelayanan terhadap masyarakat. Maka sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menekankan pemberian kewenangan yang luas kepada pemerintah daerah agar dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, memberdayakan, menjamin proses demokratisasi, perlindungan hukum dan jaminan kehidupan lainnya.

**Gambar 1. Penilaian Sikap Kerja Pegawai Kelurahan Margabakti Tahun 2019-2021**



Sumber: SKP Kelurahan Margabakti 2022

Dari Gambar 1.1 dapat dilihat penilaian perilaku kerja pegawai selama 3 tahun di atas yakni pada tahun 2019-2021. Pada tahun 2019 penilaian perilaku kerja pegawai rata-rata sebesar 87,47, kemudian pada tahun 2020 penilaian perilaku kerja pegawai mengalami penurunan rata-rata sebesar 73,66 dan pada tahun 2021 penilaian perilaku kerja pegawai mengalami kenaikan rata-rata sebesar menjadi 89,40.

Gaya kepemimpinan dan motivasi kerja merupakan hal yang penting didalam sebuah organisasi dalam pelaksanaan kerja dan motivasi kerja yang baik. Hal ini timbul akibat dari adanya gaya kepemimpinan dan motivasi yang buruk akan mengakibatkan penurunan kinerja pegawai yang akan membawa dampak pada penurunan kinerjanya. Kemudian dari hasil wawancara dengan Ibu Yati bagian pengolah data pelayanan Kelurahan terlihat adanya naik turun sikap pegawai yang diindikasikan salah satunya oleh kurangnya dalam pemberian arahan yang dilakukan oleh pemimpin.

## LANDASAN TEORI

### Gaya Kepemimpinan

Menurut Bukti, Benjamin dkk (2017:67) Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan (*followers*) agar mau melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan diharapkan akan tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

### Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2016:219) Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala dan upayanya untuk mencapai keputusan.

### Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2017:67) Kinerja adalah hasil karya secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yaitu metode kuantitatif dengan pendekatan survei dalam bentuk pembagian kuesioner kepada Aparatur Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Sedangkan subjek penelitian ini adalah Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya yang berjumlah 63 pegawai sebagai responden. Populasi dari penelitian ini sebanyak 63 orang Aparatur Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. Sampel yang digunakan adalah teknik *Sampling incidental* yaitu siapa saja yang secara kebetulan/insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data (Sugiyono, 2018:85).

Penelitian ini menggunakan skala likert bernilai positif. Hasil dari kuesioner data ordinal kemudian diubah menjadi data interval dengan bantuan MSI kemudian dihitung jumlah maksimum dan minimum dengan Nilai Jenjang Interval (NJI). Kemudian terdapat pengujian yaitu Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda namun sebelumnya dilakukan pengujian uji asumsi klasik terlebih dahulu.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan daya yang dapat dilaporkan oleh peneliti. Dengan kriteria pengujian jika nilai signifikansi (2-tailed)  $< \alpha$  (0,05), maka kuesioner dinyatakan valid.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

No	Nilai Sig	Taraf Sig	Keterangan
<b>Gaya Kepemimpinan</b>			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
<b>Motivasi Kerja</b>			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
<b>Kinerja Pegawai</b>			
1	0,000	0,05	Valid
2	0,000	0,05	Valid
3	0,000	0,05	Valid
4	0,000	0,05	Valid
5	0,000	0,05	Valid
6	0,000	0,05	Valid
7	0,000	0,05	Valid
8	0,000	0,05	Valid
9	0,000	0,05	Valid
10	0,000	0,05	Valid
11	0,000	0,05	Valid
12	0,000	0,05	Valid
13	0,000	0,05	Valid
14	0,000	0,05	Valid
15	0,000	0,05	Valid
16	0,000	0,05	Valid
17	0,000	0,05	Valid
18	0,000	0,05	Valid

Sumber: Data dari Hasil Penelitian yang diolah Penulis (2023)

### Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan alat untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran kuesioner dalam penggunaan berulang. Suatu instrumen dikatakan reliabel apabila koefisien reliabilitasnya diatas 0,60 maka hasil uji dikatakan reliabel. Dengan keputusan jika nilai Cronboach's Alpha > 0,60 maka angket penelitian dikatakan reliabel.

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>1</sub>**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,714	8

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpa untuk X<sub>1</sub> sebesar 0,714. Dinyatakan reliabel karena > 0,60 maka nilai 0,714 > 0,60. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Variabel X<sub>2</sub>**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,804	10

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpa untuk X<sub>2</sub> sebesar 0,804. Dinyatakan reliabel karena > 0,60 maka nilai 0,804 > 0,60. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

**Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y**

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,883	18

Hasil pengujian nilai Cronbach's Alpa untuk Y sebesar 0,883. Dinyatakan reliabel karena > 0,60 maka nilai 0,883 > 0,60. Artinya kuesioner yang telah diajukan reliabel atau layak untuk dilanjutkan ketahap penelitian.

### Pembahasan

Pembahasan meliputi analisis data dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik, kemudian dengan persamaan Regresi Berganda, Koefisien Kolerasi dan Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>), serta data jawaban responden menggunakan skala ordinal. Seluruh pengujian menggunakan program SPSS versi 25.

#### Uji Asumsi Klasik

##### Uji Normalitas

**Tabel 6. Hasil Uj Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		63
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	6,23632376
Most Extreme Differences	Absolute	,094
	Positive	,094
	Negative	-,093
Test Statistic		,094
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan uji normalitas (Lampiran 4, halaman 116) uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan signifikansi  $0,200 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini berdistribusi normal karena menunjukkan nilai signifikansi lebih dari 0,05.

### Uji Multikolinearitas

**Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
B	Std. Error	Beta						
1	(Constant)	9,708	5,154		1,884	,064		
	Gaya Kepemimpinan	,882	,232	,380	3,799	,000	,901	1,110
	Motivasi Kerja	,773	,170	,454	4,545	,000	,901	1,110

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan nilai *tolerance*  $0,901 > 0,10$  dan VIF  $1,110 < 10,00$  dan Motivasi kerja nilai *tolerance*  $0,901 > 0,10$  dan VIF  $1,110 < 10,00$ . Maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja tidak terjadi multikolinearitas.

### Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 8. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Correlations			
		Gaya Kepemimpinan	Motivasi Kerja	Unstandardized Residual	
Spearman's rho	Gaya Kepemimpinan	Correlation Coefficient	1,000	,242	-,012
		Sig. (2-tailed)	.	,056	,926
		N	63	63	63
	Motivasi Kerja	Correlation Coefficient	,242	1,000	,186
		Sig. (2-tailed)	,056	.	,144
		N	63	63	63
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-,012	,186	1,000
		Sig. (2-tailed)	,926	,144	.
		N	63	63	63

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada output korelasi *rank spearman*, Gaya Kepemimpinan menghasilkan nilai signifikan  $0,926 > 0,05$  dan Motivasi Kerja menghasilkan nilai signifikan  $0,144 > 0,05$ . Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, sehingga uji heteroskedastisitas terpenuhi.

### Uji Autokorelasi

**Tabel 9. Hasil Uji Autokorelasi**

Model		Model Summary <sup>b</sup>								
		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			Durbin-Watson
	R					F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,442	6,339410	,460	25,509	2	60	,000	1,564

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji autokolerasi dapat diketahui bahwa hasil nilai Durbin Watson terletak diantara -2 dan +2 yaitu dengan nilai du 1,564. Maka dapat disimpulkan bawah tidak ada gejala autokolerasi, sehingga uji autokolerasi terpenuhi.

**Analisis Data**

**Tabel 10. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	9,708	5,154		1,884	,064
	Gaya Kepemimpinan	,882	,232	,380	3,799	,000
	Motivasi Kerja	,773	,170	,454	4,545	,000

**Y = 9,708 + 0,882X1 + 0,773X2 + e**

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan beberapa hal sebagai berikut:

1. Nilai konstanta persamaan di atas adalah sebesar 9,708 yang menunjukkan bahwa jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki nilai 0 (nol), dapat diketahui bahwa ketiga variabel tersebut tidak mengalami perubahan, maka nilai Kinerja Pegawai adalah sebesar 9,708.
2. Nilai koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,882 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,882.
3. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja sebesar 0,773 artinya apabila variabel Gaya Kepemimpinan dinaikan dalam satu satuan maka akan terjadi kenaikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar besaran kenaikan dikalikan 0,773.

**Tabel 11. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,678 <sup>a</sup>	,460	,442	6,339410	,460	25,509	2	60	,000

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil SPSS versi 25 maka diperoleh R (Kolerasi) sebesar 0,678 artinya terdapat kolerasi atau hubungan positif antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya. Berdasarkan penafsiran kolerasi yang telah ditemukan maka hubungan positif Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai termasuk kedalam kategori kuat karena berada diantara 0,60 – 0,799. Berarti jika Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja naik maka Kinerja Pegawai ada kemungkinan bisa naik, hal ini disebabkan peningkatan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja diikuti dengan meningkatnya Kinerja Pegawai. Dengan menghasilkan sumber daya manusia yang terampil, bermotivasi tinggi dan dapat dipercaya untuk menjalankan suatu tugas didalam organisasi. Oleh karena itu komponen penting yang berfungsi sebagai penggerak kegiatan pada suatu organisasi yaitu pemimpin yang bisa memberikan arahan agar dapat terjadinya peningkatan pada kinerja pegawai.

Hasil perhitungan pada Koefisien Determinasi menghasilkan nilai R<sup>2</sup> (Koefisien Determinasi) sebesar 0,460 dari angka tersebut menunjukkan bahwa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sebesar 46% sedangkan sisanya 54%, artinya 54% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 12. Hasil Uji Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2050,308	2	1025,154	25,509	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2411,288	60	40,188		
	Total	4461,596	62			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti secara simultan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal tersebut berarti dalam penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara bersama-sama dapat menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai. Artinya Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja menjadi pendorong utama secara bersama-sama untuk menyebabkan perubahan pada Kinerja Pegawai ke arah yang lebih baik sehingga terjadinya peningkatan Kinerja Pegawai.

## Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 13. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9,708	5,154		1,884	,064			
	Gaya Kepemimpinan	,882	,232	,380	3,799	,000	,523	,440	,361
	Motivasi Kerja	,773	,170	,454	4,545	,000	,574	,506	,431

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,440. Nilai koefisien kolerasi positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Gaya Kepemimpinan maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan. Sedangkan besar pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial yaitu:  $K_d = (0,440)^2 \times 100\% = 19,36\%$ .

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## Pengaruh Motivasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

**Tabel 14. Hasil Uji Parsial**

Coefficients <sup>a</sup>									
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	9,708	5,154		1,884	,064			
	Gaya Kepemimpinan	,882	,232	,380	3,799	,000	,523	,440	,361
	Motivasi Kerja	,773	,170	,454	4,545	,000	,574	,506	,431

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien kolerasi antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,506. Nilai koefisien kolerasi positif menunjukkan bahwa Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai memiliki hubungan yang positif, maka semakin baik Motivasi Kerja maka baik pula tingkat Kinerja Pegawai yang dihasilkan.

Sedangkan besar pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial yaitu:  $K_d = (0,506)^2 \times 100\% = 25,60\%$ .

Untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai secara parsial dilihat dari hasil uji parsial menunjukkan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti bahwa Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

1. Gaya Kepemimpinan pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya memiliki kepemimpinan yang sangat baik. Motivasi Kerja pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya memiliki motivasi yang sangat baik. Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sudah sangat baik. Hal ini berarti bahwa Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sudah sangat baik.
2. Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.
3. Gaya Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya.

### Saran

#### 1. Bagi Kelurahan

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penulis memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat bermanfaat sebagai masukan bagi pihak yang berkepentingan. Adapun saran yang dapat diberikan, sebagai berikut:

- a. Berdasarkan skor terendah dalam Gaya Kepemimpinan dengan indikator Kemampuan Mengambil Keputusan pada poin pernyataan "Pemimpin selalu mengambil keputusan dengan cepat" oleh karena itu, kepala lurah sebaiknya dalam pengambilan keputusan yang dilakukan jangan terlalu cepat, dengan cara pemimpin menerapkan kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, menangani dan mendelegasikan tanggung jawab, mendengarkan umpan balik dari pegawai dan memiliki fleksibilitas untuk memecahkan masalah yang terjadi. Secara keseluruhan Gaya Kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala lurah sudah sangat baik sehingga dapat dipertahankan atau lebih ditingkatkan kembali untuk memajukan Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya menjadi lebih baik.
- b. Berdasarkan skor terendah dalam Motivasi Kerja dengan indikator Kebutuhan Rasa Aman pada poin pernyataan "Pegawai kelurahan mendapatkan bantuan dari masyarakat apabila dalam kesulitan" maka disarankan sebaiknya pegawai kelurahan untuk dapat meningkatkannya motivasi dengan cara *upgrading* atau pelatihan dan diberi *reward* bagi pegawai. Secara keseluruhan Motivasi Kerja kepala lurah sudah sangat baik sehingga dengan meningkatkan motivasi tersebut bisa membuat pegawai juga dalam meningkat dalam pekerjaannya.
- c. Berdasarkan skor terendah dalam Kinerja Pegawai dengan indikator Kerjasama pada poin pernyataan "Kerjasama pegawai dengan masyarakat sudah terlaksana" maka dari itu hendaknya kepala lurah lebih meningkatnya kembali kerjasama antara pegawai dan masyarakat yang bisa dilakukan dengan cara memperbaiki pola komunikasi dan sosialisasi dengan masyarakat. Secara keseluruhan Kinerja Pegawai yang dimiliki pegawai Kelurahan Margabakti Kecamatan Cibeureum Kota Tasikmalaya sudah sangat baik.

#### 2. Bagi Penulis Lain

Disarankan melakukan penelitian dengan menambah variabel lain seperti Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi dan lain sebagainya atau indikator lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai seperti Kuantitas, Kualitas, Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, Inisiatif Kerja dan Kepemimpinan.





## .DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Bangka Belitung: Zanafa Publishing.
- Andrew Ramber. 2022. *Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. Manado.
- Aurelie A.W. Sasue, Olivia S. Nelwan, Regina T. Saerang. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Minahasa Utara. *Jurnal Emba Vol.9 No.4 Oktober 2021*, Hal. 1445-1454.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36176>
- Bukti, Benjamin dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ZAHK publishing.
- Busro. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dasep Suryanto. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Payakumbuh Utara Kota Payakumbuh. *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 1, Februari 2020* : 163-173.  
<https://ojsapresiasiekonomi.stiepasaman.ac.id/index.php/apresiasiekonomi/article/view/260>
- Dewi, Desilla Purnama dan Harjoyo. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tangerang: UNPAM PRESS.
- Eko Budiyanto, Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja (Pendekatan Riset)*. Banten: CV. AA. RIZKY.
- Ely Nurmawanti, Ibnu Supriyadi. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis (Upt) Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) Ambulu Kecamatan Ambulu Kabupaten Jember. *Majalah Ilmiah "CAHAYA ILMU" Vol 3, Nomor 1, Februari 2021 Halaman 1-12*.  
<http://128.199.195.171/index.php/cahayailmu/article/view/266>
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hariman Syaleh. 2019. Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Prasarana Jalan Dan Jembatan Wilayah Bukittinggi. *Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (221-232)*.  
<http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/2697/1290>
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendriyaldi. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Pangkalan Jambu Kabupaten Merangin. *Jurnal Benefita 4(1) Februari 2019 (26-38)*. <http://103.111.125.15/index.php/benefita/article/view/3442/1180>
- Hilma Harmen, Dwitha Asri Mardani Siregar. 2020. Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Kota Medan. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. 3 No. 3 Desember 2020 Halaman 168-185*.  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/LIAB/article/view/5816/4948>
- Hindarti, Sri. 2017. *Manajemen Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Malang: Inteligensi Media.
- Kantor Kelurahan Margabakti (2022). *Profil Kelurahan Margabakti Kecamatan Ciberueum Kota Tasikmalaya*
- Kartono. 2016. *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu*. Jakarta: Rajawali Pres.
- Khairun A. Roni, Martyah. 2021. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Muara Kibul Kecamatan Tabir Barat Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Sains Volume 1, Nomor 1, Januari 2021*.  
<https://ojs.umb-bungo.ac.id/index.php/JMS/article/view/470/494>
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Marco C. Kumar, Bernhard Tewal, Ferdy Roring. 2021. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pelestarian Nilai Budaya Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Emba Vol.9 No.4 Oktober 2021*, Hal. 732-740.  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/36585>

- Nurjaya, Afiah Mukhtar, A. Nur Achsanuddin UA. 2020. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi, Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, Volume 2, Nomor 1, Januari–Juni 2020 (35–43). <https://ejurnal.iainpare.ac.id/index.php/balanca/article/view/1393/715>
- Pemerintah Indonesia. Pasal 101 Peraturan Daerah Kota Tasikmalaya Nomor 6 Tahun 2013 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004 Tentang Pemerintahan Daerah.
- Rohim, Agus Wahyudi, Marzuki Noor. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan Kabupaten Way Kanan. *Jurnal Manajemen Visionist* Vol. 8, Nomor 2 September 2019 ( 39–45). <http://jurnal.ubl.ac.id/index.php/jmv/article/view/1696/1760>
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2019. *Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sulistiyani, Ambar Teguh dan Rosidah. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.